

## СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В УО «ВГМУ»

ЩАСТНЫЙ А.Т., КОНЕВАЛОВА Н.Ю., ГОРОДЕЦКАЯ И.В., ПАШКОВ А.А.,  
КУНЦЕВИЧ З.С., ГОЛУБЦОВ В.В.

Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет, г. Витебск,  
Республика Беларусь

Вестник ВГМУ. – 2019. – Том 18, №2. – С. 110-115.

## THE SYSTEM OF MENTORING IN THE EDUCATIONAL ESTABLISHMENT «VSMU»

SHCHASTNIY A.T., KONEVALOVA N.Y., GORODETSKAYA I.V., PASHKOV A.A., KUNTSEVICH Z.S.,  
GOLUBTSOV V.V.

Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University, Vitebsk, Republic of Belarus

Vestnik VGMU. 2019;18(2):110-115.

---

### Резюме.

В статье приведены сведения о развитии представлений о наставничестве, обобщен опыт функционирования системы наставничества молодых преподавателей и специалистов, задействованных в организации и проведении учебной, воспитательной, научной, кураторской работы, а также «Школы молодого преподавателя» в учреждении образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет». Проведен анализ результатов анкетирования слушателей Школы, показавший высокую эффективность функционирования системы наставничества. Сделан вывод о том, что согласованная работа наставников молодых преподавателей (специалистов), факультета повышения квалификации и переподготовки по педагогике и психологии, «Школы молодого преподавателя», руководителей кафедр (подразделений) позволяет в значительной степени ускорить профессиональную подготовку молодых преподавателей (специалистов), их социально-психологическую адаптацию в коллективе.

*Ключевые слова:* наставничество, образовательный процесс, согласованная работа, профессиональная подготовка, социально-психологическая адаптация.

### Abstract.

The article presents the information on the development of the notions about mentoring, generalizes the experience of the mentoring system functioning of young teachers and specialists engaged in the organization and carrying out of the training, educative, scientific and curatory work as well as that of the «School of a Young Teacher» in the educational establishment «Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University». The analysis of the questionnaire results of the students of the School has been made that demonstrated high efficacy of the mentoring system functioning. It has been concluded that co-ordinated work of young teachers (specialists) mentors, the faculty for advanced training and retraining in pedagogics and psychology, the «School of a Young Teacher», heads of the chairs (subdivisions) enables to a great extent the speeding up of the professional training of young teachers (specialists), their social and psychological adaptation in the collective.

*Key words:* mentoring, teaching process, co-ordinated work, professional training, social and psychological adaptation.

---

В обобщенном виде наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному. Упоминание о наставничестве в таких его проявлениях, как подготовка к обряду инициации, менторство, старчество, система взаимного

обучения, добровольчество, волонтерство, тьюторство, коучинг и прочее встречается в истории развития различных культурных сообществ от первобытности до современности.

В Европе наставничество известно, по крайней мере, со времен Древней Греции. В до-

шедшей литературе описаны варианты наставничества древних персов и эллинов. С тех пор в англоязычную культуру вошло понятие менторства, берущего свое начало от имени Ментора, персонажа гомеровской «Одиссеи», оставленного зрителем на Итаке. В индуизме и буддизме сохранились традиции гуру; в христианстве – старцев; ученичество – в средневековой цеховой системе. В СССР, а потом России, Беларуси наставничество не потеряло свою значимость в профессионально-техническом образовании, средней школе (наставничество как одна из форм методической работы, направленной на помощь опытного учителя молодому специалисту или стажеру адаптироваться к новым условиям деятельности, закрепить ряд необходимых в этих условиях первичных умений и навыков) [1-3]. В 2017 году Президиумом Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения было утверждено «Положение о наставничестве в организациях здравоохранения».

На протяжении ряда последних лет в учреждении образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» (УО «ВГМУ») совершенствуются формы и методы поддержки студентов младших курсов, иностранных студентов, начинающих свою трудовую деятельность молодых преподавателей, других специалистов. Непосредственно этот раздел работы регулируется Положениями о кураторстве групп отечественных студентов и иностранных землячеств со стороны кафедр и конкретных преподавателей университета; Положением о наставничестве молодых преподавателей и специалистов; Положением о школе молодого преподавателя; Положением о тьюторстве в студенческой среде. Нормативную базу при разработке отмеченных выше Положений составили Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 года № 243-3, принятый Палатой представителей 2.12.2010 года, одобренный Советом Республики 22.12.2010 года (Национальный регистр правовых актов Республики Беларусь, 17.01.2011, № 13, 2/1795); Положение о системе менеджмента качества УО «ВГМУ» (П СМК УО «ВГМУ» 5.5.1-02-2010); Положение о наставничестве, утвержденное постановлением Президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения» от 31.01.2017 года, № 31.

При важности всех форм и вариантов наставничества ведущей задачей является всесто-

ронняя подготовка молодых преподавателей и специалистов, задействованных в организации и проведении учебной, воспитательной, научной, кураторской работы. Их максимально быстрое включение в алгоритм учебно-воспитательной, научной, общественной работы университета, его культурную жизнь, с одной стороны, ускоряет их профессиональный рост; с другой – позволяет сохранять высокий уровень образовательного, научного процессов учреждения.

Целью наставничества в УО «ВГМУ» является оказание помощи молодым преподавателям (специалистам) в приобретении ими необходимых профессиональных навыков; в овладении умениями научно обоснованной организации и проведения учебного процесса, в разработке различных видов учебно-методического материала для занятий; в инновациях по внедрению теоретических знаний в практику, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

Основными задачами наставничества являются: ускорение процесса обучения основным навыкам профессии; помощь молодым специалистам в освоении методики преподавания, форм воспитательной работы; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на сотрудника задачи по занимаемой должности; привитие начинающим преподавателям интереса к работе и порученному делу, выработке высоких профессиональных и моральных качеств: ответственности, дисциплинированности, добросовестности, сознательного и творческого отношения к выполнению своей работы; адаптация к корпоративной культуре УО «ВГМУ»; содействие усвоению традиций и правил поведения в данном учреждении; повышение мотивации к избранной профессии.

## Организация наставничества

Организация наставничества в УО «ВГМУ» основывается на том, что:

- 1) наставник выбирается из числа квалифицированных специалистов решением кафедры (подразделения);
- 2) наставничество устанавливается на основании приказа ректора УО «ВГМУ» для впервые принятого на работу молодого работника (специалиста) при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста не позднее 7 дней с момента его принятия на работу

и вводится на срок до 2 лет;

3) к одному наставнику прикрепляются не более трех молодых специалистов;

4) планирование и организация наставничества осуществляется после издания приказа по университету о назначении наставника над молодым специалистом с учетом: плана работы кафедры (подразделения) на учебный (календарный) год, плана работы «Школы молодого преподавателя», университетского плана повышения квалификации преподавателей;

5) план работы наставника, согласованный и подписанный наставником и молодым специалистом, утверждается заведующим кафедрой (подразделения).

Закрепление молодого специалиста за другим наставником возможно в случаях расторжения трудового договора с наставником; психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

Молодые специалисты обязательно участвуют в работе «Школы молодого преподавателя УО «ВГМУ», действующей согласно Положению о школе молодого преподавателя и плану ее работы. Результаты работы наставника и молодого специалиста обсуждаются в конце каждого семестра на заседании кафедры (подразделения).

Контроль наставничества над молодыми специалистами осуществляет заведующий кафедрой (подразделения). Оценка результатов наставничества и степени готовности молодого специалиста к самостоятельной деятельности осуществляется на заседании кафедры (подразделения) и заседании аттестационной комиссии УО «ВГМУ». При положительной оценке аттестационной комиссией результатов, достигнутых молодым специалистом за период наставничества, заведующий соответствующей кафедрой (подразделения) имеет право ходатайствовать перед ректором университета о материальном (моральном) поощрении наставника.

При выборе наставника необходимо, чтобы кандидат:

1) являлся профессионалом в своем деле, обладал хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;

2) был способным находить контакт с наставляемыми и, в первую очередь, заботиться о создании благоприятной обстановки для их работы;

3) полностью понимал цели наставничества как для наставляемого, так и для учреждения и мог достичь нужного результата;

4) мог составить четкие, прозрачные и достижимые планы работы с молодым специалистом;

5) находил интересные, нестандартные формы постановки задач для наставляемых, в том числе с учетом их индивидуальных особенностей и интересов;

6) владел разнообразными методиками педагогической работы и применял сам их в своей работе;

7) постоянно занимался своим саморазвитием, поиском новых форм обучения;

8) имел высокую степень лояльности к учреждению, где работает;

9) имел психологическую заинтересованность в воспитании молодого специалиста и передаче ему своего опыта;

10) мог воспитывать в подопечном потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

В УО «ВГМУ», помимо индивидуальной формы наставничества (наиболее распространенная), используются групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых работников (специалистов), а также коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым работником (специалистом) осуществляет группа специалистов. В течение двух лет обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого работника (специалиста) в соответствии с индивидуальным планом наставничества. По завершении указанного срока наставник составляет характеристику на молодого работника (специалиста), указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

### **Права и обязанности наставника и молодого специалиста**

Процесс наставничества подразумевает, что оговаривается в Положении о наставничестве, набор прав и обязанностей каждого участника процесса. Так, наставник наделяется правом требовать отчеты у молодого специалиста о выполнении плана вхождения в должность; участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения заведующему кафедрой (подразделения) о его поощрении,

применении мер дисциплинарного воздействия; знакомить молодого специалиста с опытом работы профессорско-преподавательского состава кафедры (подразделения).

В свою очередь, молодой специалист имеет право вносить на рассмотрение кафедры (подразделения) и администрации университета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством; при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к заведующему кафедрой (подразделением) о смене наставника; знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения; повышать квалификацию.

В обязанности наставника включена необходимость знания требований законодательства в сфере образования, внутренних нормативных документов университета, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности. Наставник обязан оказывать методическую помощь молодому специалисту в разработке рабочих учебных программ, планов занятий, выборе форм учебных занятий; составлять совместно с молодым специалистом план вхождения в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности). В процессе взаимодействия с «учеником» оценивать процесс профессиональной адаптации последнего; ставить перед ним конкретные задачи и контролировать качество и сроки их выполнения; оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Также наставник обязан осуществлять контроль за выполнением индивидуального плана работы молодого специалиста; обеспечивать в течение периода наставничества консультативную помощь по конкретным профессиональным проблемам; посещать занятия молодого преподавателя по специальности с последующим обсуждением эффективности применяемых технологий, методик, дидактических приемов и средств. По окончании наставничества наставник обязан провести итоговый анализ и дать характеристику педагогической деятельности молодого специалиста.

В свою очередь, молодой специалист обязан защищать профессиональную честь и досто-

инство, для чего изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности университета и функциональные обязанности по занимаемой должности. В обязанности молодого специалиста включены также составление совместно с наставником плана вхождения в должность и его выполнение в установленные сроки, необходимость постоянной работы над повышением профессионального мастерства, освоение передовых методов и форм работы, совершенствование своего общеобразовательного и культурного уровня. К его обязанностям отнесены периодические отчеты о своей работе перед наставником и в конце каждого семестра на заседаниях кафедры (подразделения), посещение практических занятий и лекций ведущих преподавателей и наставников кафедр университета, школы молодого преподавателя.

### **Школа молодого преподавателя**

Школа молодого преподавателя в университете создана в 2013 году. Ее основными задачами как и наставничества стали: оказание практической помощи молодым преподавателям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства; внедрение в их работу современных образовательных технологий; пропаганда педагогического опыта передовых педагогов; содействие формированию индивидуального стиля деятельности молодого преподавателя; пропедевтическая адаптационная работа; организация профессиональной коммуникации.

Занятия в школе молодого преподавателя проводятся не реже 1 раза в месяц с широким набором вариантов их проведения: открытые заседания, практикумы, круглые столы, обзоры педагогической литературы, семинары, дискуссии, тренинги, конкурсы, открытые лекционные и практические занятия. Вне плановых занятий «Школы молодого преподавателя» с их слушателями проводятся консультации на кафедре психологии и педагогики; преподаватели посещают курсы повышения квалификации по педагогике и психологии по основным вопросам образовательного процесса, проводимые на факультете повышения квалификации и переподготовки кадров по педагогике и психологии; организуются встречи с опытными преподавателями; организуется посещение лекционных, практических заня-

тий и воспитательных мероприятий на разных кафедрах; изучается опыт внедрения современных педагогических технологий в образовательный процесс университета. По окончании «Школы молодого преподавателя» проводится итоговая аттестация и выдается сертификат.

В рамках активно используемой в университете практики обратной связи для оптимизации учебно-воспитательного процесса периодически проводится анкетирование слушателей школы молодого преподавателя. В ноябре 2018 года были опрошены 36 слушателей школы 1 и 2 го годов обучения.

Результаты анкетирования показали эффективность функционирования системы наставничества в УО «ВГМУ» как на 1, так и на 2 году обучения. Больше 90% слушателей считают занятия в «Школе молодого преподавателя» полезными, оставшиеся – полезными выборочные лекции и занятия. Более половины опрошенных преподавателей не испытывали проблем в общении со студентами, более 90% – в общении с коллегами. Менее 10% респондентов отметили проблемы взаимопонимания со студентами, психологический дискомфорт.

В качестве основных положительных качеств студентов молодые преподаватели отметили любознательность и трудоспособность, заинтересованность в получении знаний и целеустремленность; отрицательных — не всегда ответственное отношение к учебе и недостаточные базовые знания.

Все проанкетированные преподаватели считают методическое обеспечение образовательного процесса достаточным.

На основании предложений молодых преподавателей по совершенствованию системы наставничества и работы «Школы молодого преподавателя» в план работы факультета повышения квалификации и переподготовки по педагогике и психологии нашего университета включены:

- организация открытых лекций и занятий

преподавателей, вошедших, по мнению студентов, в ТОП-10;

- организация диалогов сотрудничества «Молодой преподаватель – опытный преподаватель»;

- организация диалогов сотрудничества «Молодой преподаватель – студент»;

- организация и проведение психологического тренинга для молодых преподавателей.

## Заключение

Таким образом, согласованная работа наставников молодых преподавателей (специалистов), факультета повышения квалификации и переподготовки по педагогике и психологии, «Школы молодого преподавателя», руководителей кафедр (подразделений) позволяет в значительной степени ускорить профессиональную подготовку молодых преподавателей (специалистов), их социально-психологическую адаптацию в коллективе, а, соответственно, сохранить и улучшить систему подготовки медицинских кадров.

Интересной формой итоговой оценки подготовки молодого преподавателя (специалиста) может стать ежегодный конкурс молодых преподавателей «Дебют» в рамках ежегодного фестиваля «Студенческая осень».

## Литература

1. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестн. Омского ун-та. – 2003. – № 4. – С. 264–268.
2. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник – премудрости тандема [Электронный ресурс] / Е. Закаблущая. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>. – Дата доступа: 12.12.2018.
3. Щевьева, А. А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А. А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 213–223.

*Поступила 14.03.2019 г.*

*Принята в печать 25.03.2019 г.*

## References

1. Dolgusheva AN, Kadnevskiy VM, Sergienko EI. Mentoring as a pedagogical phenomenon: history and modernity. Vestn Omskogo Un-ta. 2003;(4):264-8. (In Russ.)
2. Zakablutskaya E. Young specialist and mentor - the wisdom of the tandem [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>. Data dostupa: 12.12.2018. (In Russ.)

[www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html](http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html). Data dostupa: 12.12.2018. (In Russ.)

3. Shchev'yeva AA. Mentoring as an element of the system of increasing the efficiency of the use of human resources of the enterprise. Servis Rossii Rubezhom. 2010;(3):213-23. (In Russ.)

*Submitted 14.03.2019*

*Accepted 25.03.2019*

**Сведения об авторах:**

Щастный А.Т. – д.м.н., профессор, ректор Витебского государственного ордена Дружбы народов медицинского университета;

Коневалова Н.Ю. – д.б.н., профессор, проректор по учебной работе, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет;

Городецкая И.В. – д.м.н., профессор, декан факультета повышения квалификации и переподготовки по педагогике и психологии, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет;

Пашков А.А. – к.м.н., декан факультета профориентации и довузовской подготовки, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет;

Кунцевич З.С. – д.п.н., профессор, заведующая кафедрой общей и физколлоидной химии, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет;

Голубцов В.В. – к.м.н., доцент кафедры патологической анатомии с курсом судебной медицины, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет.

**Information about authors:**

*Shchastniy A.T. – Doctor of Medical Sciences, professor, rector, Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University;*

*Konevalova N.Y. – Doctor of Biological Sciences, professor, pro-rector for academic affairs, Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University;*

*Gorodetskaya I.V. – Doctor of Medical Sciences, professor, dean of the Faculty for Advanced Training & Retraining in Pedagogics & Psychology, Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University;*

*Pashkov A.A. – Candidate of Medical Sciences, dean of the Faculty of Career-Guidance & Pre-University Training, Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University;*

*Kuntsevich Z.S. – Doctor of Pedagogical Sciences, professor, head of the Chair of General & Physicolloid Chemistry, Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University;*

*Golubtsov V.V. – Candidate of Medical Sciences, associate professor of the Chair of Pathologic Anatomy with the course of Forensic Medicine, Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University.*

**Адрес для корреспонденции:** Республика Беларусь, 210009, г. Витебск, пр. Фрунзе, 27, Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет, факультет повышения квалификации и переподготовки по педагогике и психологии. E-mail: gorodecka-iv@mail.ru – Городецкая Ирина Владимировна.

**Correspondence address:** Republic of Belarus, 210009, Vitebsk, 27 Frunze ave., Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University, Faculty for Advanced Training & Retraining in Pedagogics & Psychology. E-mail: gorodecka-iv@mail.ru – Irina V. Gorodetskaya.